

**HALAMAN PENGESAHAN**

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Internal  
terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kambing  
Rejeki Agung, Semarang  
Nama Penyusun : Desi Rahmawati  
NIM : D2D 604 191  
Jurusan/Program Studi : Administrasi Bisnis/Strata I

***Dinyatakan sah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata I***

Semarang, Desember 2012

Dekan

Pembantu Dekan Bidang Akademi

Drs. Agus Hermani DS, MM  
NIP. 19570807 198511 1 001

Drs. Herbasuki Nurcahyanto, MT  
NIP. 19600318 198710 1 001

Dosen Pembimbing :

1. Drs. Saryadi, M.Si ( ..... )  
NIP. 19601116 199001 1 001

2. Reni Shinta Dewi, S.Sos, M.Si ( ..... )  
NIP. 19760330 200312 2 001

Dosen Penguji :

1. Sari Listyorini, S.sos, M.AB ( ..... )  
NIP. 19780605 200312 2 003

2. Drs. Saryadi, M.Si ( ..... )  
NIP. 19601116 199001 1 001

3. Reni Shinta Dewi, S.Sos, M.Si ( ..... )  
NIP. 19760330 200312 2 001

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMUNIKASI INTERNAL  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. KAMBING REJEKI  
AGUNG SEMARANG

Desi Rahmawati<sup>1</sup>, Saryadi<sup>2</sup>, Reni Shinta Dewi<sup>3</sup>

**Abstract**

*work environment and internal communication are contributing factors to the achievement of high employee job satisfaction. This study aims to determine whether there is influence between internal communications and work environment on job satisfaction of employees. Type of research is explanatory research that describes the relationship between the variables of the study. Population are all employees of PT. Kambing Rejeki Agung Semarang, amounting to 61 people. Number of samples in this study amounted to 61 people.. Based on the results of tests with SPSS between work environment (X1) on employee job satisfaction (Y), obtained by counting the number of  $t_{7,253} > 1.670$  t-table that has a positive effect (to the right), so using one-tail hypothesis; means  $H_0$  rejected, so that the partial (individual) there is a significant and positive influence of work environment (X1) on employee job satisfaction (Y). Test results with SPSS between internal communication (X2) of the employee satisfaction (Y), obtained by counting the number of  $t_{22,387} > 1.670$  t-table which has a positive effect (to the right), so using one-tail hypothesis; means  $H_0$  rejected, so partial (people) are significantly and positively influence the work environment (X2) for employee job satisfaction (Y). While the results of tests with SPSS between work environment (X1) and internal communication (X2) on job satisfaction of employees (Y), obtained by counting the number of  $F_{28,852} > F\text{-table } 3.13$  that has a positive effect (to the right), so using hepotesa one tail*

*Key words: Work Environment, internal communication and Employee Satisfaction*

**Abstraksi**

Lingkungan kerja dan komunikasi internal merupakan faktor pendukung bagi tercapainya kepuasan kerja karyawan yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara Lingkungan kerja dan komunikasi internal terhadap kepuasan kerja karyawan. Tipe penelitian ini adalah *explanatory research* yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian. Populasinya adalah seluruh karyawan PT. Kambing Rejeki Agung, Semarang yang berjumlah 61 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 61 orang. Berdasarkan hasil pengujian dengan SPSS antara Lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y), didapatkan angka t-hitung sebesar  $7,253 > t\text{-tabel } 1,670$  yang berpengaruh positif (ke arah kanan), sehingga menggunakan hipotesa one tail; berarti  $H_0$  ditolak, sehingga secara parsial (individu) terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara

lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y). Hasil pengujian dengan SPSS antara komunikasi internal ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y), didapatkan angka t-hitung sebesar  $22,387 > t\text{-tabel } 1,670$  yang berpengaruh positif (ke arah kanan), sehingga menggunakan hipotesa one tail.

**Kata kunci : Lingkungan kerja, komunikasi internal dan Kepuasan Kerja Karyawan**

---

<sup>1</sup>Desi Rahmawati, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro,

<sup>2</sup> Saryadi, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro,

<sup>3</sup> Reni Shinta Dewi, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro

## **Pendahuluan**

Sejalan dengan lajunya perkembangan dunia usaha dan majunya sebuah negara, maka ditandai dengan meningkatnya kegiatan ekonomi masyarakat yang mengakibatkan kebutuhan permodalan. Oleh itulah PT. Kambing Rejeki Agung, Semarang sebagai suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang pembangunan dan penjualan property diharapkan dapat menghimpun dana dari masyarakat untuk dipergunakan sebagai sumber modal dalam pembiayaan pembangunan.

PT. Kambing Rejeki Agung, Semarang adalah perusahaan yang memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang sangat beragam yang merupakan faktor penting dalam kemajuan suatu perusahaan, dan merupakan aset perusahaan yang sangat bernilai. Dikatakan sangat bernilai karena SDM merupakan faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan. Mengingat pentingnya peranan tenaga kerja dalam perusahaan, maka diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang handal. Menurut Edwin Flippo dalam Hasibuan (2009:11), menyatakan bahwa manajemen personalia atau sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut Handoko (2008:4) menambahkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan individu maupun tujuan organisasi.

Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, handal dan terencana maka diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja tersebut diharapkan pencapaian tujuan organisasi akan lebih baik dan akurat. Hasil penelitian Herzberg dalam Parwanto dan Wahyudin (2006:45), menyatakan bahwa faktor yang mendatangkan kepuasan adalah prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan.

Menurut Hasibuan (2009:137), hubungan antar manusia (*Human Relation*) adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama. Tujuannya adalah menghasilkan integrasi yang cukup kukuh, mendorong kerja sama yang produktif, dan

kreatif untuk mencapai sasaran bersama. Manajer dalam menciptakan hubungan antar manusia yang harmonis memerlukan kecakapan dan ketrampilan tentang komunikasi, psikologi, sosiologi, antropologi, dan etologi, sehingga dia memahami serta dapat mengatasi masalah-masalah dalam hubungan kemanusiaan.

Pendapat lain menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan cara pandang seseorang baik yang bersifat positif atau negatif tentang pekerjaannya atau sikap umum yang merupakan pencerminan dari beberapa sikap yang saling terkait dari seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan, sehingga kepuasan kerja karyawan harus diciptakan dengan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat Hasibuan (2009:202).

Kepuasan kerja karyawan dalam pekerjaannya adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang

lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting (Hasibuan, 2009:202).

Faktor lingkungan kerja dan komunikasi internal amat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, karena apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka nantinya berdampak pada prestasi yang akan membawa kemajuan bagi perusahaan. Cara penyampaian komunikasi yang kurang baik antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya dan antara sesama karyawan yang sama tingkatannya dapat menghambat kerja karyawan. Dengan begitu kepuasan kerja tidak tercapai sehingga menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

Untuk menghadapi persaingan yang begitu ketat tersebut, perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kualitas kinerja melalui peningkatan kualitas kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja dan Komunikasi internal dianggap perlu dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena apabila komunikasi yang terjalin diantara pimpinan dan karyawan maupun sesama karyawan harmonis maka akan menciptakan suatu iklim yang menyenangkan sehingga karyawan dapat nyaman

dalam bekerja. Apabila karyawan sudah merasa nyaman dengan pekerjaannya maka kepuasan kerja karyawan dapat dicapai dan perputaran karyawannya yang tinggi (*high turnover rates*) dapat dihindari yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai..

Bertitik tolak dari latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada karyawan PT. Kambing Rejeki Agung, Semarang dengan judul

”PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. KAMBING REJEKI AGUNG SEMARANG”.

Tujuan mengadakan penelitian ini merupakan jawaban atas masalah yang diteliti. Berkaitan dengan permasalahan diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah (a) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, (b) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal terhadap kepuasan kerja karyawan, (c) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi internal terhadap kepuasan kerja karyawan.

### Kajian Teori

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan, oleh sebab itu lingkungan kerja perlu diperhatikan. Bila lingkungan kerja buruk, maka hasil kerjanya pun akan buruk. Karena dengan menciptakan lingkungan kerja yang dapat membuat perasaan karyawan lebih senang sehubungan dengan diri mereka sendiri akan menghasilkan perasaan cinta karyawan terhadap pekerjaannya.

Menurut Alex S Nitisemo (1992:102) yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada pada sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan perusahaan pada dirinya. Pengertian lain dikemukakan Anoraga (1997:107) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Ron Ludlow dan Fergus Pantom (1996:6) mendefinisikan “komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan lambang-lambang antar pribadi atau kelompok dengan makna-makna yang dikaitkan dengan lambang tersebut. Definisi lain tentang komunikasi menurut Brent D. Ruben (1988:3), “komunikasi adalah suatu proses melalui mana individu dalam hubungannya, dalam kelompok, dalam organisasi dan dalam masyarakat menciptakan, mengirimkan, dan menggunakan informasi untuk mengkoordinasi lingkungannya dan orang lain. Sedangkan menurut Arni Muhammad (2005:5) yang dimaksud dengan komunikasi adalah proses yang timbal balik karena antara si pengirim dan si penerima saling mempengaruhi satu sama lain.

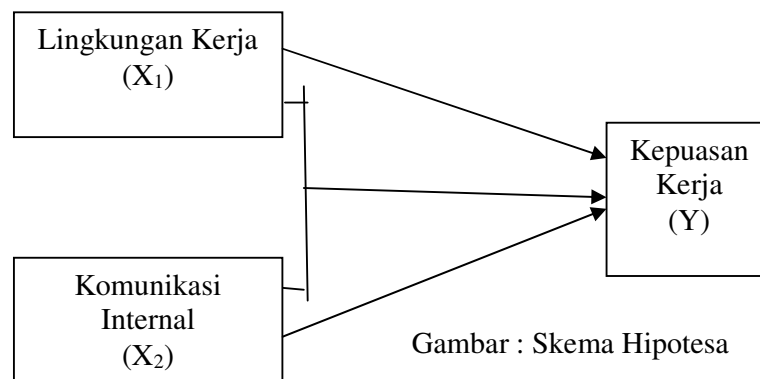
Menurut Smith *et al.* dalam Luthan (1995 p.26), kepuasan kerja didefinisikan sebagai serangkaian perasaan senang atau tidak senang dan emosi seorang pekerja/karyawan berkenaan dengan pekerjaannya sehingga merupakan penilaian karyawan terhadap perasaan menyenangkan, positif atau tidak terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menunjukkan sikap umum seseorang terhadap pekerjaan dan harapannya pada organisasi tempat ia bekerja.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) menurut T. Hani Handoko (2008:193) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan

seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah personalia vital lainnya.

Adapun hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 2) Terdapat pengaruh signifikan antara Komunikasi internal terhadap kepuasan kerja karyawan
- 3) Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan komunikasi internal terhadap kepuasan kerja karyawan..



Gambar : Skema Hipotesa

### Metode

Dalam penelitian ini menggunakan tipe *Explanatory Research* yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel – variabel yang diteliti serta hubungan antara 1 (satu) variabel dengan variabel lainnya (Sugiyono, 1999 : 10). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besar kecilnya hubungan dan pengaruh dari 1 (satu) variabel terhadap variabel lainnya, untuk menguji hipotesis yang diajukan (diterima / ditolak). Dalam penelitian ini akan dijelaskan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi internal terhadap kepuasan kerja Populasi pada penelitian ini adalah para konsumen yang menginap di PT Kambing Rejeki Agung Semarang saat penelitian dilaksanakan. sampel dalam penelitian ini ditetapkan



sebanyak 61orang. Metode pengambilan sampel menggunakan *sampling jenuh* atau *sensus*, artinya seluruh total populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 61 orang karyawan pada PT. Kambing Rejeki Agung, Semarang.

Dalam penelitian ini akan digunakan *skala likert* (Sugiyono, 2004 : 86) yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala linkert ini maka variabel

yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala linkert mempunyai interval 1 – 5. Metode pengolahan data diawali dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas. Metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan koefisien korelasi, analisis regresi sederhana, koefisien korelasi, dan analisa regersi berganda, dengan alat bantu program SPSS 13 *for Windows*. Uji signifikansi menggunakan uji t dan uji f.

### Hasil

Lingkungan kerja PT Kambing Rejeki Agung Semarang berjalan dengan baik dan lancar sehingga konsumen puas terhadap pelayanan PT Kambing Rejeki Agung Semarang. Hal ini didukung dengan Sebagian besar responden yang menyatakan bahwa pengaruh lingkungan kerja baik yaitu sebesar 33 responden.

Komunikasi internal yang diberikan oleh PT Kambing Rejeki Agung Semarang sudah sesuai dengan standart lingkungan kerja yang diberikan sehingga konsumen merasa puas dalam menginap di PT Kambing Rejeki Agung Semarang. Hal ini didukung dengan sebagian besar responden mengenai komunikasi internal pada PT Kambing Rejeki Agung Semarang berpendapat sesuai sebesar 37 responden.

Penilaian sebagian responden mengenai kepuasan PT Kambing Rejeki Agung Semarang tergolong sangat tinggi. Hal ini ditunjukan dengan sebagian responden berpendapat sebesar 36 responden. Dengan jumlah prosentase tersebut dapat dikatakan bahwa konsumen PT Kambing Rejeki Agung Semarang memiliki kepuasan yang sangat tinggi dengan pelayanan yang berkualitas dan komunikasi internal yang sesuai.

**Rekapitulasi Perhitungan Pengaruh Variabel Lingkungan kerja  
dan Variabel Komunikasi internal terhadap Kepuasan kerja**

Pengaruh	Konstanta	Koef. Regresi	F-hitung	F-tabel	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R Square	Sig	Keputusan Thd Ho
$\begin{array}{c} X_1 \\ \downarrow \\ X_2 \end{array} \rightarrow Y$	0,183	1,153 0,240	28,852	3,13	0,953	0,909	0,906	0,000	Ho Ditolak

Sumber : Data primer yang diolah 2012

Berdasarkan tabel rekapitulasi diketahui nilai  $R = 0,953$  menunjukkan bahwa korelasi antara pelayanan dan komunikasi internal terhadap kepuasan kerja adalah sangat kuat. Artinya lingkungan kerja dan komunikasi internal memberi pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja.

Uji regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi (meramalkan) seberapa besar pengaruh antara variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan komunikasi internal terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja sebagai berikut :

$$Y = 0,183 + 1,153 X_1 + 0,240 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat diketahui bahwa :

- 1) Nilai konstanta sebesar 0,183 menyatakan bahwa jika variabel lingkungan kerja dan komunikasi internal dianggap konstan, maka besarnya variabel kepuasan kerja yaitu 0,183
- 2) Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 1,153 menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. Dapat diartikan jika penilaian terhadap variabel lingkungan kerja naik, maka akan meningkatkan penilaian kepuasan kerja.
- 3) Koefisien regresi variabel komunikasi internal sebesar 0,240 menyatakan bahwa komunikasi internal mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. Dapat diartikan jika penilaian terhadap variabel komunikasi internal naik, maka akan meningkatkan kepuasan kerja.

Untuk mengetahui prosentase (%) hubungan antara komunikasi internal dan lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan, dengan menggunakan koefisien determinasi (*Adjusted R Square*), dimana diperoleh angka sebesar 0,906 (90,6%). Hal ini berarti pengaruh yang diberikan oleh variabel komunikasi internal dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 90,6% sedangkan sisanya yaitu 9,4% dipengaruhi oleh variabel lain, selain komunikasi internal dan lingkungan kerja.

### **Pembahasan**

Menurut Sedarmayanti (2001 : 21) “ lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting, hal ini karena sangat berkaitan erat dengan tinggi rendahnya kepuasan karyawan, apabila lingkungan kerja baik maka hal tersebut dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya. Perusahaan dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada dalam perusahaan tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut perusahaan mampu bersaing dalam mengikuti perkembangan zaman. Karena itu, tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik. Suatu kondisi

lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien

Menurut Ron Ludlow dan Fergus Pantom (1996:6) mendefinisikan “komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan lambang-lambang antar pribadi atau kelompok dengan makna-makna yang dikaitkan dengan lambang tersebut. Definisi lain tentang komunikasi menurut Brent D. Ruben (1988:3), “komunikasi adalah suatu proses melalui mana individu dalam hubungannya, dalam kelompok, dalam organisasi dan dalam masyarakat menciptakan, mengirimkan, dan menggunakan informasi untuk mengkoordinasi lingkungannya dan orang lain. Sedangkan menurut Arni Muhammad (2005:5) yang dimaksud dengan komunikasi adalah proses yang timbal balik karena antara si pengirim dan si penerima saling mempengaruhi satu sama lain.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) menurut T. Hani Handoko (2008:193) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah personalia vital lainnya.

Sedangkan kepuasan kerja menurut Stephen P. Robins (1996:24) adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seorang yang tak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Karyawan yang terpuaskan mempunyai tingkat keluar maupun kemangkiran yang lebih rendah. Ciri-ciri karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya terlihat dari kepuasan terhadap hubungan dengan sesama teman sekerja, kepuasan

terhadap lingkungan kerja, dan kepuasan akan informasi yang diperoleh dalam usaha pencapaian peningkatan karir.

Lingkungan kerja erat kaitannya terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari sikap kerja karyawan sebagai salah satu dampak dari keadaan lingkungan kerja perusahaan tersebut. Sebagaimana pendapat Bambang

Kussriyanto (1991:122) “Ada beberapa jenis pekerjaan yang tidak dapat dilaksanakan efisien bila lingkungan fisiknya tidak memadai. Misalnya tidak lengkapnya peralatan tulis dan komputer di kantor mengakibatkan karyawan saling menunggu untuk bergantian dalam mengoperasikan peralatan tulis dan komputer dalam mengerjakan tugas kantornya. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Komunikasi internal merupakan salah satu faktor penting yang dapat menentukan kepuasan kerja, karena dengan adanya komunikasi yang baik tersebut suasana kerja menjadi nyaman dan selaras sehingga akhirnya karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan teratur, jika hasil kerja sesuai dengan harapan atau bahkan melebihi harapan maka hal ini dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan.

Beberapa peneliti lain menyimpulkan mengenai kepuasan kerja bahwa kondisi lingkungan kerja dan rekan kerja yang mendukung merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja selain faktor-faktor lain seperti: pekerjaan itu sendiri, gaji/upah, kesempatan promosi, tanggungjawab yang diberikan, system pengakuan dan penghargaan dan lain-lain.

Dari hal yang dikemukakan diatas maka akan lebih memperkuat keabsahan keterkaitan antara lingkungan kerja dan komunikasi internal, kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja dan komunikasi internal yang baik maka diharapkan menunjang kepuasan kerja karyawan.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan analisis dan pengujian yang diperoleh mengenai lingkungan kerja dan komunikasi internal terhadap kepuasan kerja PT Kambing Rejeki Agung Semarang, maka penulis dapat mengambil kesimpulan antara lain sebagai berikut

1. Kepuasan kerja karyawan (Y), didapatkan angka t-hitung sebesar  $7,253 > t\text{-tabel } 1,670$  yang berpengaruh positif (ke arah kanan), sehingga menggunakan hipotesa two tail; berarti  $H_0$  ditolak, sehingga secara parsial (individu) terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara lingkungan kerja (X) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). lingkungan kerja (X) meningkat maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat
2. Hasil perhitungan tersebut terletak antara skala 0,80–1,00 sehingga menunjukkan bahwa tingkat keeratan hubungan antara variabel komunikasi internal ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja karyawan (Y) adalah sangat kuat. Kepuasan kerja karyawan (Y), dengan menggunakan koefisien determinasi (*R Square*), dimana diperoleh angka sebesar  $0,895 \times 100\%$  (89,5%). Hal ini berarti komunikasi internal mempengaruhi Kepuasan kerja karyawan sebesar 89,5% sedangkan sisanya yaitu 10,5% dipengaruhi oleh variabel lain, selain komunikasi internal.
3. Berdasarkan hasil pengujian dengan SPSS antara komunikasi internal ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), didapatkan angka t-hitung sebesar  $22,387 > t\text{-tabel } 1,670$  yang berpengaruh positif (ke arah kanan), sehingga menggunakan hipotesa two tail; berarti  $H_0$  ditolak, sehingga secara parsial (individu) terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara komunikasi internal ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y). Apabila komunikasi internal ( $X_2$ ) meningkat maka Kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada PT Kambing Rejeki Agung Semarang maka penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Saran yang dapat diberikan mengenai komunikasi internal adalah sebaiknya PT. Kambing Rejeki Agung, Semarang menambah frekuensi mengadakan koordinasi kerja baik yang bersifat formal maupun non formal karena terbukti komunikasi

internal mempunyai pengaruh sebesar 89,5% dalam mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

2. Saran yang dapat diberikan mengenai lingkungan kerja adalah sebaiknya PT. Kambing Rejeki Agung, Semarang menambah jumlah tenaga kerja untuk membersihkan dalam ruang kerja dengan diimbangi penambahan perlengkapan kebersihan, menambah perlengkapan kerja yang masih dibutuhkan oleh karyawan dan menambah penerangan (lampu,jendela,pintu dan ventilasi lainnya) sehingga suhu dalam ruangan stabil karena terbukti lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 47,1% dalam mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

**Daftar Referensi**

- Effendy, Onong, Uchjana., 1986, *Dimensi-Dimensi Komunikasi*, Bandung : Alumni.
- Gibson, J.L., J.M. Ivancevich, dan J.H. Donnelly. 1994. *Organisasi. Perilaku, Struktur; dan Proses. Cetakan Keempat*. Alih Bahasa: Soekrisno S dan Dharma A. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani, 2008, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : FE UGM.
- Hasibuan, Malayu, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*, Bumi Aksara.
- Iqbal Hasan, 2002, *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Kussriyanto, Bambang, 1991, *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*, Jakarta : PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Ludlow, Ron dan Fergus Panton, 1996, *The Essence of Effective Communication*, Yogyakarta: Andi.
- Luthan, Fred, 1995., *Organizational Behavior*, Mc Graw Hill Book Co, Singapore
- Muhammad, Arni. 2005. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nitisemito, Alex, S., 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Parwanto dan Wahyudin, 2006, *Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Imka DI Surakarta*, Surakarta : UMS.
- Robbins, P. Stephen, 1996, *Perilaku Organisasi : Edisi Bahasa Indonesia Jilid I dan II*, Jakarta : PT Prinhalingdo
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS 13*. Yogyakarta : Andi Offset.



- Sarwoto. 1977, *Dasar-dasar Organisasi Management*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Singarimbun, Masri. 1992. *Metode Pengolahan Data*. Yogyakarta : Penerbit Balai Pustaka.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2005. *Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Kedelapan*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sutarto, 1991, *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Umar, Husein.2000. *Metode Riset Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Gramedia.
- \_\_\_\_\_. 2002. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wijaya, HAW, 1998. *Ilmu Komunikasi Pengantar Studi*, Bandung : Rineka Cipta.



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI  
INTERNAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

**(Studi Kasus pada PT. Kambing Rejeki Agung, Semarang)**

**JURNAL SKRIPSI**

**Disusun untuk memenuhi Persyaratan menyelesaikan pendidikan**

**Strata I**

**Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**

**Universitas Diponegoro**

**Penyusun :**

**Nama : Desi Rahmawati**

**Nim : D2D 604 191**

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI BISNIS  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG**

**2012**